



Uit de kast werkt beter!

Best Practices voor het starten van een LHBT-netwerk

Tekst en redactie:

Marcelina Oosthoek

Eindredactie:

Annemiek Huijerman

Fotografie:

Louise Honée

Vormgeving:

studio handgraaf

Met dank aan:

Lucia van Westerlaak (FNV Vakcentrale)

Paul Overdijk (PostNL/Company Pride Platform)

Niels Boeske (IBM/Company Pride Platform)

Koen van Dijk (COC)

Vincent Lorijn (Abvakabo FNV)

Hilde ter Doest (FNV Bondgenoten)

Els Veenis (Ministerie OCW)

De leden van FNV Roze, de leden van het Company Pride Platform

www.uitdekastwerktbeter.nl

www.fnv.nl

www.companyprideplatform.org

LHBT

Verzamelterm voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele en transgenderpersonen, afkomstig van het Engelse LGBT (Lesbian, Gay, Bi, Transgender). LGBT is de term die internationaal wordt gehanteerd. LHB gaat over seksuele gerichtheid voor dezelfde sekse (LH) of voor allebei (B). T gaat in eerste instantie over genderidentiteit.



Transgender

Verzamelnaam voor transseksuelen (genderidentiteit die anders is dan de genderidentiteit bij geboorte), transgenderisten (genderidentiteit is onzeker), travestieten (genderidentiteit is gelijk aan hun sekse, maar door kleding te dragen van de andere sekse afwijkend in genderexpressie)

Transgenderverleden

Mensen met een andere genderidentiteit dan de genderidentiteit bij geboorte en die de transitie naar die andere genderidentiteit hebben voltooid, zowel in officiële identiteitsdocumenten (paspoort) als fysiek (operatief)

Diversiteitsbeleid

Beleid dat gaat over het 'organiseren van verschil'. Diversiteitsbeleid erkent, herkent en waardeert verschillen tussen mensen in sekse, etniciteit, seksuele gerichtheid, leeftijd, handicap en religie. Diversiteitsbeleid wordt ook wel inclusief beleid genoemd.

Inclusief

De term 'inclusieve organisatie' is afgeleid van het Engelse inclusion. Inclusion ziet diversiteit niet als probleem maar als rijkdom, en erkent het belang van samen werken en samen leven. Bij inclusion ligt de nadruk, in tegenstelling tot exclusion (buitensluiten) op het insluiten van ieder.

Best Practice

De Engelse term Best Practice gaat ervan uit dat er een werkmethode, proces of activiteit bestaat die effectiever is om een bepaald resultaat te halen dan enige andere methode, etc. Bij het beoordelen hiervan staat de praktijkervaring centraal. Het uitgangspunt is dat met de juiste werkmethode een project kan worden uitgevoerd met minder problemen, minder onvoorziene complicaties en betere eindresultaten. Het is voor organisaties belangrijk de best practice binnen hun branche te kennen, en de eigen manier van werken hiermee te kunnen vergelijken.

Lessons Learned

De Engelse term Lessons Learned staat voor het expliciet maken van, en delen van ervaringen en inzichten, zodat anderen daarvan kunnen leren.

Straight Ally

Een Straight Ally is een heteroseksueel persoon die zichtbaar steun biedt aan de LHBT-gemeenschap en als LHBT-bondgenoot een bijdrage levert aan het bevorderen van sociale veiligheid en acceptatie van LHBT.

Executive Sponsor

De Executive Sponsor van het LHBT-netwerk is een directie-, of bestuurslid binnen het bedrijf die (LHBT)-diversiteit in de portefeuille heeft, of het LHBT-netwerk sponsort. Deze persoon waarborgt de synergie tussen het LHBT-netwerk en de bedrijfsdoelen.

Onheuse bejegening

Subtiële uitingen van ongelijke behandeling. Ongepaste grappen, impertinente vragen, subtiële uitingen van buitensluiten, ongewenste opmerkingen. Zeer ongelijke behandeling, duidelijke discriminatie of openlijke geweldpleging tegen LHBT komt op werkvloeren in Nederland niet veel voor.

Uit de kast / In de kast

Wel open zijn over seksuele gerichtheid of transgender(verleden) / niet open zijn over seksuele gerichtheid of transgender(verleden)

FNV

De Federatie Nederlandse Vakbeweging is een vereniging van 19 zelfstandige vakbonden die de belangen behartigt van werkenden en uitkeringsgerechtigden. De CAO-onderhandelaars van de FNV-bonden onderhandelen rechtstreeks met werkgevers over arbeidvoorwaarden. Ook is de FNV vertegenwoordigd in de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid, waarin zowel organisaties van werkgevers als werknemers vertegenwoordigd zijn. FNV heeft 1,4 miljoen leden.

Company Pride Platform (CPP)

CPP is een overkoepelende non-profit organisatie die streeft naar volledige sociale acceptatie van LHBT op de werkplek en in de samenleving. De leden van stichting CPP bestaan uit onder meer; LHBT-werknemersnetwerken, ZZP'ers en studenten.

Sinds 1971 is homoseksualiteit in Nederland niet meer strafbaar volgens het Wetboek van Strafrecht.

In de jaren daarna ontwikkelt Amsterdam zich tot internationale gay capital.

Rechten voor lesbische vrouwen, homomannen, bi- en transgender-personen worden steeds algemener gezien als een mensenrechten-thema. Ook ontwikkelt de overheid meer beleid ten gunste van homo-emancipatie.

In 1993 wordt de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) aangenomen. Voortaan kan ongelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid worden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB).

In 2001 is Nederland het eerste land ter wereld waar het huwelijk wordt opengesteld voor mensen van hetzelfde geslacht. Het 'homo-huwelijk' is een feit. Wel kunnen ambtenaren van de burgerlijke stand die gewetensbezwaren krijgen bij het sluiten van een huwelijk tussen twee personen van hetzelfde geslacht, de huwelijksvoltrekking weigeren uit te voeren. 'Weigerambtenaar' heten ze in de volksmond.

In 2011, tien jaar na de openstelling van het huwelijk zitten we in de 3e fase van LHBT-emancipatie. De 1e fase (1971) was het opheffen van strafbaarheid op homoseksualiteit. De 2e fase (2001) werd gekenmerkt door het behalen van gelijke rechten (homohuwelijk). In de huidige 3e fase wordt LHBT breed in de Nederlandse samenleving getolereerd. Maar als lesbisch, homo, bi of transgender zijn dichterbij komt, is er (ook) in Nederland nog geen sprake van volledige sociale acceptatie.

Vijf tot tien procent van de bevolking in Nederland is LHBT.

In 2011 blijkt uit onderzoek door de Ministeries van Veiligheid en Justitie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties dat het aantal geregistreerde meldingen van discriminatie en geweld tegen LHBT met 54 procent is gestegen ten opzichte van voorgaand jaar.

Onderzoek door het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) uit 2011 wijst uit dat:

- *28 procent van de homomannen en 14 procent van de lesbische vrouwen geconfronteerd wordt met negatieve reacties op hun werk;*
 - *21 procent van de homomannen en 13 procent van de lesbische vrouwen zich het afgelopen jaar onveiligers voelen;*
 - *bovengenoemde percentages bij transgenderpersonen hoger liggen. Driekwart van hen krijgt te maken met negatieve reacties vanwege hun seksuele geaardheid of voorkeur;*
 - *de helft van de LHBT-jongeren zelfmoordgedachten heeft;*
 - *een derde van de LHBT-jongeren zegt dat het op school niet mogelijk is uit te komen voor hun geaardheid.*
-

In veel takken van sport (bijvoorbeeld voetbal) is LHBT niet zichtbaar en niet bespreekbaar.

Het rapport *Discriminatie is het woord niet*, dat het Verweij-Jonker Instituut in 2009 in opdracht van de Commissie Gelijke Behandeling heeft uitgevoerd, meldt dat een derde van de LHBT's op de werkvloer niet uitkomt voor hun geaardheid.

Uit datzelfde rapport blijkt dat eenmaal uit de kast 30 procent van de ondervraagde lesbische vrouwen en 21 procent van de homo's te maken krijgt met onheuse bejegening op het werk.

Deze handleiding is bedoeld voor iedere lesbische, homo-, bi- en transgenderwerknemer die graag een netwerk wil opzetten binnen het bedrijf waar zij werken, of een bestaand LHBT-netwerk sterker wil verankeren in de organisatie.

Ook kan de handleiding fungeren als ondersteuning voor LHBT-werknemers die binnen hun organisatie niet de mogelijkheid hebben een LHBT-netwerk op te richten.

Uiteraard is deze handleiding ook interessant voor Human Resource Management (HRM) en voor diversiteits- en lijnmanagers die graag meer willen weten over de voordelen van een LHBT-netwerk en hoe dit netwerk een zinvolle bijdrage kan leveren aan een succesvol diversiteitsbeleid en een inclusieve werkvloer.

Succesvol diversiteitsbeleid is beleid dat niet alleen op papier, maar ook in de invulling en uitvoering slaagt. De toetsing hiervoor vindt plaats op de werkvloer. Een inclusief werkklimaat is een klimaat op de werkvloer waar iedere medewerker 'erbij hoort', zichtbaar en veilig zichzelf kan zijn, en vrij van hinder kan werken. Het klimaat op de werkvloer is de uiteindelijke graadmeter voor een succesvol diversiteits- en inclusiebeleid.

Dergelijk beleid zorgt ervoor dat iedere medewerker zichzelf kan zijn, zich daarvoor gewaardeerd en 'op z'n plek' voelt en zich sterk gecommitteerd voelt aan de organisatie. Met andere woorden succesvol diversiteitsbeleid vergroot de sociale veiligheid en acceptatie op de werkvloer.

Daarom gaat LHBT-acceptatie op de werkvloer niet enkel om de belangen van lesbische-, homo-, bi- en transgenderwerknemers, maar vooral om de belangen van iedere medewerker die 'anders' is.

De kanarie in de kolenmijn is het beeld waarmee LHBT-diversiteitsbeleid vaak wordt vergeleken. Vroeger lieten mijnwerkers, voor zij afdaalden in de schacht, een kanarie de kolenmijn invliegen om te testen of de lucht veilig was. Diversiteitsbeleid voor LHBT-werknemers is een methode om te toetsen hoe veilig de werkvloer nu echt is en of er een zogeheten inclusief klimaat heerst: waarin iedere medewerker erbij hoort en zichzelf kan zijn.

Daar waar gender, etniciteit en leeftijd zichtbaar is, is LHBT niet altijd zichtbaar. Een jonge blanke lesbische vrouw, kan haar leeftijdsfase, huidskleur en sekse niet eenvoudig verbergen. Haar seksuele gerichtheid wel.

LHBT loopt dwars door de lagen van de beroepsbevolking heen en dus ook door alle lagen van een bedrijf. Ondanks de brede acceptatie van LHBT in Nederland is er nog geen sprake van volledige sociale acceptatie. Zodra LHBT zichtbaar wordt en dichtbij komt blijkt de tolerantie af te nemen, ook op de werkvloer. Waar grappen over etnische minderheden of vrouwen al snel wordt gezien als not done, worden homograppen vaker geoorloofd.

Dat maakt het des te belangrijker dat binnen een bedrijf een LHBT-netwerk actief is. Het netwerk kan een steun zijn voor LHBT-werknemers en voor hun belangen opkomen. Het kan ervoor zorgen dat mensen vanwege hun LHBT-identiteit niet (meer) onheus worden bejegend, gepest, of buitengesloten, maar zich veilig en geaccepteerd weten. Daarnaast kan zo'n netwerk LHBT op de werkvloer zichtbaar maken, informatie erover geven en discussies op gang brengen.

Zo draagt ook het LHBT-netwerk bij aan een goed diversiteitsbeleid in het bedrijfsleven en bij de overheid. Een beleid dus dat emancipatie stimuleert, sociale uitsluiting vermindert en waarin mensen leren van verschillen.

Ondernemingen en organisaties die een goed diversiteitsbeleid voeren en personeel werven in alle lagen van de beroepsbevolking zijn aantrekkelijk voor werknemers. In zo'n bedrijf kan zo'n inclusief werkklimaat ontstaan. Een organisatie heeft dus belang bij een geslaagd diversiteitsbeleid; pas dan kan het bedrijf optimaal gebruikmaken van de kwaliteiten van medewerkers, en hun verschillen zodanig benutten dat deze elkaar in teamverband versterken, met een betere samenwerking tot gevolg: allemaal factoren die gunstig zijn voor de productiviteit en het innovatief vermogen.

Het van de grond krijgen van een LHBT-netwerk is vaak nog pionierswerk. Deze handleiding wil daarvoor handvatten bieden.

Hoe begin je nu zo'n netwerk? Waar vind je andere LHBT-collega's? Wat wil je op de agenda zetten? Op welke manier maak je een netwerk succesvol? Welke activiteiten kun je organiseren? Waarom is steun van de leiding belangrijk en hoe krijg je de top mee?

Deze handleiding biedt daarop de antwoorden, beschrijft de do's en dont's en geeft bruikbare tips.

A photograph of two men standing in an office, smiling and engaged in conversation. The man on the left is wearing a white dress shirt, a maroon tie, and dark trousers. The man on the right is wearing a light grey button-down shirt over a white t-shirt and jeans. The background is a plain, light-colored wall with a dark horizontal line.

jezelf zijn op het werk

Netwerken opgericht vanuit werknemersinitiatief zijn niet nieuw. Formele dan wel informele netwerken voor vrouwen, jonge werknemers onder de 35, en naar etnische afkomst zijn vaak al actief binnen bedrijven en instellingen. Deze netwerken hebben als functie kennisdeling, sociaal samenkomen en agenderen wat de specifieke behoeftes zijn van deze diversiteitsgroep.

“Toen ik met collega’s van het jongerenennetwerk stond te praten over de oprichting van ons LHBT-netwerk, zei de voorzitter van het jongerenennetwerk: “Onzin, een netwerk voor homo’s. Ik gebruik toch ook niet de werkvloer om een partner te zoeken.” Net alsof het daar om gaat. Bij een vrouwenennetwerk of een jongerenennetwerk wordt nooit zo’n opmerking gemaakt. Mensen maken vaak nog deze rare gedachtesprong. Ze brengen LHBT in verband met seks, en ontkennen daarmee de functie en het nut van zo’n netwerk.”

De ervaring van deze medewerker vat kort maar krachtig samen hoezeer een LHBT-netwerk verschilt van de gangbare bedrijfsnetwerken. LHBT-medewerkers vormen een diverse én diffuse groep mensen binnen een bedrijf. Sommigen zijn duidelijk zichtbaar, anderen treden veel minder op de voorgrond.

Ook zijn LHBT-werknemers niet met elkaar verbonden door één vastomlijnd, aan werk of carrière gerelateerd, doel of omstandigheid, zoals dat bij bijvoorbeeld een vrouwen- of young professionalsnetwerk het geval kan zijn. Wat LHBT verbindt is een vorm van niet-zichtbaar ‘anders zijn’, die te maken kan hebben met seksuele gerichtheid, of met genderidentiteit.

Het diffuse karakter ontstaat ook doordat de ene LHBT-werknemer ervoor kiest ‘in de kast’ te blijven en zo een deel van zijn persoonlijkheid verborgen blijft houden voor collega’s, en een andere LHBT-werknemer open wil zijn over dit aspect.

Als je vrouw bent, kun je dat zien, net als etnische afkomst of leeftijd meestal aan mensen valt af te lezen. Maar seksuele oriëntatie of transgenderverleden komt veel minder duidelijk zichtbaar tot uiting. Deze omstandigheden maken het opzetten van een LHBT-netwerk net iets ingewikkelder dan het oprichten van een ander bedrijfsnetwerk.

Dat geldt voor LHBT-initiatiefnemers zelf – want hoe bereik je nou de verschillende belanghebbenden als sommige mensen ‘in de kast’ blijven? En ook voor niet LHBT-collega’s kan het daardoor lastig zijn een beeld te krijgen bij zo’n nieuw netwerk. Is het wel nodig, zullen sommigen zich afvragen. Of zoals een HR-manager het formuleerde: *“Ik hoor er nooit wat over, dus het speelt hier niet.”*

“Sommige collega’s vinden netwerkvorming op de werkvloer niet nodig. Meestal zijn dat de collega’s die zelf vrij normatief en conformistisch zijn. Dat er collega’s zijn die anders zijn, komt niet in ze op.”

Maar LHBT-werknemers hebben wel degelijk een gezamenlijk belang en dat is het verwezenlijken van sociale acceptatie, zichtbaar jezelf kunnen zijn en het scheppen van voorwaarden voor een veilig werkklimaat binnen hun bedrijf. Het moet voor hen mogelijk zijn om open te zijn over wie zij zijn, zonder dat zij worden geconfronteerd met hinderlijke grappen, kwetsende opmerkingen of impertinente vragen.

“Ooit deze krantenkop gezien: brillendragend stel weggepest uit Leidsche Rijn. Of: jongen uit huis gezet nadat zijn ouders erachter kwamen dat hij blond was. Of man op het werk weggepest toen zijn collega’s erachter kwamen dat hij een man bleek te zijn?” (uit presentatie van Fabienne van Gent)

Een LHBT-netwerk is een echt inclusief netwerk: het wil ervoor zorgen dat iedere LHBT-werknemer in de betreffende organisatie erbij hoort. Het is een netwerk voor mensen van hoog tot laag. Het loopt dwars door de organisatie heen, met ook als gevolg dat er nieuwe verticale communicatielijnen ontstaan binnen een bedrijf.

“LHBT? In dit bedrijf werken 4800 mensen, persoonlijk kende ik twee homo’s. Mijn HR-mensen kenden er geen één. Ik ben er altijd van uitgegaan dat binnen dit bedrijf iedere medewerker volledig zichzelf kan zijn. Tot ik op de eerste bijeenkomst van het netwerk was. Toen bleek dat veel LHBT’ers op het werk nog in de kast zaten. Ik heb dit werkelijk nooit gemerkt of gehoord. Het netwerk steun ik dan ook volledig.”

Onvoorwaardelijke steun zoals in bovenstaand citaat wordt betuigd aan het LHBT-netwerk, is essentieel voor een goed functioneren van het netwerk. Want deze steun moet in de eerste plaats bescherming bieden aan een LHBT-werknemer die onheus wordt bejegend.

Wie op zijn werk vervelende grappen en opmerkingen krijgt te verduren of het onderwerp van roddelen is geworden, belandt langzaam maar zeker in een zeer stressvolle situatie en kan psychische en/of lichamelijke klachten gaan ontwikkelen. Overspannenheid, burn-out of lichamelijke klachten kunnen het gevolg zijn.

Of en in hoeverre iemand last heeft van dergelijke hinder of van subtiele vormen van buitensluiten, hangt af van hoe weerbaar iemand is. Uiteraard houdt weerbaarheid voor iedereen iets anders in. Hoe weerbaar iemand is, is vaak afhankelijk van zijn of haar persoonlijke voorgeschiedenis. Hoe is iemands ‘coming out’ verlopen? Wat is iemands sociaalmaatschappelijke positie en welk opleidingsniveau heeft iemand.

Op de werkvloer komt hierbij het klimaat op de afdeling. Is dat goed, inclusief en is er bijvoorbeeld een LHBT-netwerk, dan is iemand in geval van onaangename confrontaties minder kwetsbaar.

een inclusief werkklimaat





Er bestaat geen blauwdruk voor het oprichten van een LHBT-netwerk; ieder bedrijf heeft immers zijn eigen cultuur, kernwaarden en historie. Wel zijn de tips die hieronder volgen stuk voor stuk 'best practices', beproefde methoden die hun succes in andere bedrijven hebben bewezen, waarbij sommige misschien een beetje aanpassing aan de specifieke behoeftes van die bepaalde werkvloer zullen vergen.

Oprichtingsbestuur

Het opzetten van het netwerk kost veel tijd, inzet en maximale betrokkenheid. Dan helpt het als je dit niet allemaal helemaal alleen hoeft te bedenken en uit te voeren. Verzamel een aantal LHBT-collega's om je heen die samen met jou een bestuur kunnen vormen. Voorzitters van bestaande LHBT-netwerken adviseren om ten minste twee collega's te vinden die daadwerkelijk bereid zijn veel tijd en energie te besteden aan het netwerk.

Goede afspiegeling

Een effectieve methode om de invloed van het netwerk zo groot mogelijk te maken en om voldoende draagvlak te creëren in de organisatie, is bestuursleden een goede afspiegeling te laten zijn van de groep die zij vertegenwoordigen. De initiatiefnemer voor een LHBT-netwerk is in de meeste gevallen een man. Ook blijken mannen eerder geneigd te zijn om zich aan te sluiten bij een LHBT-netwerk dan vrouwen en transgenders. Een brede samenstelling van LHBT in het bestuur absoluut wenselijk. Verder is het gunstig als bestuursleden van zo veel mogelijk verschillende afdelingen komen, verschillende functies hebben en van alle leeftijden zijn.

Gedeeld voorzitterschap

Het bereiken van vrouwelijke- en transgendercollega's voor aansluiting bij het netwerk blijkt in de praktijk een lastig opgave. "We willen wel graag vrouwen in het bestuur, maar we kunnen ze niet vinden", is een veelgehoorde opmerking. Een gedeeld voorzitterschap kan een oplossing bieden. Aan netwerken met een gedeeld voorzitterschap en een brede LHBT-samenstelling in het bestuur nemen aanzienlijk meer LBT-mensen deel dan aan netwerken die worden gedomineerd door mannelijke bestuursleden. De ervaring leert dat lesbische-, bi-, en

transgenderwerknemers minder snel aansluiting zoeken bij netwerken en dat een dubbel voorzitterschap meer LBT-collega's zou kunnen aanspreken. Op de vraag welke voorwaarden werken, antwoorden de vrouwelijke en transgenderwerknemers: "Een laagdrempelig en toegankelijk klimaat tijdens bijeenkomsten." Ook zien mensen graag een evenwichtige afwisseling in netwerkbijeenkomsten: dus naast gezellige netwerkborrels ook lezingen of workshops met interessante (vrouwelijke) sprekers of transgenderrolmodellen.

Alliantiepartners

Regel ook afgevaardigden van de afdelingen Human Resource Management, Communicatie, Marketing of PR, die vaak al vanuit hun aard gesprekspartners van andere werknemersnetwerken zijn.

Vestigingen van een bedrijf buiten de Randstad of vestigingen die niet uit kantoren bestaan maar een productie- of postafdeling of fabriekshal zijn, zijn vaak lastig te benaderen. Terwijl het vaak juist in die bedrijfsonderdelen belangrijk is dat er meer kennis, inzicht en begrip komt over LHBT. Betrek bij het netwerk iemand die deze afdelingen vertegenwoordigt en die kan fungeren als aanspreekpunt voor het bestuur.

De taal van de top

Het is raadzaam om ten minste één bestuurslid te vinden die 'de taal van de top' spreekt en ingangen heeft bij directie en bestuur.

Discreet opereren

Enthousiaste LHBT-medewerkers vind je allereerst door collega's te vragen die je kent. Het is zaak dat dit op een respectvolle en discrete manier gebeurt. Niet elke LHBT-collega wil zichtbaar of actief betrokken zijn bij, of ziet nut en noodzaak in van een LHBT-netwerk. Sterker, bij veel netwerken komt een groot deel van de weerstand die netwerkoprichters ervaren, juist van LHBT-medewerkers. Laat je hierdoor niet ontmoedigen; wees bedacht op en houd rekening met weerstand. Probeer ieders persoonlijke motieven te begrijpen en te respecteren, zelfs als sommige opmerkingen je persoonlijk zeer kunnen raken. Om goed voorbereid te zijn op de weerstand die je mogelijk zult ondervinden, kun je de initiatiefnemers van andere LHBT- netwerken vragen naar hun ervaringen.

BCC

Dezelfde discretie is belangrijk bij het hanteren van de mailinglijst. Niet elke LHBT-collega wil zichtbaar betrokken zijn bij het netwerk. Uit respect daar voor is de ledenlijst in e-mails dan ook niet zichtbaar maar via blind carbon copy.

Steun van de leiding en HRM

Zonder hulp van directie, het Human Resource Management, en van het hoog- en middelmanagement lukt het niet. Hoe eerder directie en bestuur hun steun uitspreken voor het netwerk, des te beter. Daardoor laat de leiding zien dat zij LHBT-acceptatie op de werkvloer belangrijk vindt. Ook helpt hun ja-woord om draagvlak te creëren binnen de rest van de organisatie, nog afgezien van de mentale steun die je erdoor zult ondervinden en die je stimuleert om het werk voort te zetten en eventuele weerstand binnen het bedrijf te overwinnen. Ondersteuning van de directie begint vaak met het vinden van één persoon, die zich als vaste sponsor aan het netwerk wil verbinden, en die deel uitmaakt van de directie of daar in functie dichtbij zit. Vaak is deze sponsor zelf niet LHBT. In dat geval heet zo'n bondgenoot een straight ally.

Bij het samenstellen van een divers bestuur heb je ook het HRM nodig. Mensen van HRM kunnen helpen en adviseren bij het vinden van de juiste bestuursleden. Zij hebben immers inzage in het personeelsbestand en hebben misschien ook al geadviseerd bij de opzet van het vrouwen- of jongeren-netwerk. HRM betrekken

bij het LHBT-netwerk zorgt er meteen voor dat ook deze afdeling kennismaakt met LHBT, waardoor ook LHBT onderdeel kan worden van het diversiteitsbeleid.

Naast HRM-mensen is het goed om contact te leggen met andere afdelingen en sleutelfunctionarissen die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid: een vertrouwenspersoon, een Arbo- of bedrijfsarts, de ondernemingsraad, de vakbondsconsulent, de afdeling Compliance & Integriteit. Om deze collega's enthousiast te maken voor je plan kun je individuele gesprekken voeren of een klinkende presentatie geven over het doel, de visie en de strategie van het LHBT-netwerk.

Rolmodel

Een rolmodel kan openheid over LHBT in gang zetten. Zo stond bij een interview met de directeur in het maandelijkse personeelsblad van een bedrijf deze directeur samen met haar vrouw op de foto. De meeste reacties daarop waren hartverwarmend, enkele waren negatief. Niet alleen was het plaatsen van hun foto een goede manier om heersende denkbeelden over LHBT onder het licht te houden en te bediscussieren, ook werd hiermee een rolmodel geboren, voor LHBT in het algemeen en voor lesbische vrouwen in het bijzonder. LHBT-collega's zeiden dat zij veel steun ontleenden aan de foto en het bijbehorende artikel.

Contact met werknemersnetwerken

De kans is groot dat er binnen het bedrijf waar je werkt al een vrouwen- of young professionalnetwerk actief is. De bestuursleden daarvan kunnen vertellen over hoe zij hun netwerk hebben opgezet, over wat werkt en wat je beter kunt laten. Daarbij: ieder bedrijf is, zoals gezegd, anders en heeft een eigen cultuur. Do's en don'ts van ervaringsdeskundigen zijn dan waardevolle informatie. Ook weten zij vaak welk directielid zich sterk maakt voor diversiteit en wie eventuele tegenstanders zijn van diversiteitsnetwerken, hoe je je nieuws geplaatst krijgt op het intranet of in het personeelsblad en of de afdeling Marketing gevoelig is voor de marketingwaarde diversiteitsnetwerken. Anders gezegd: je hoeft het wiel niet opnieuw uit te vinden.

Daarnaast heeft een groeiend aantal bedrijven in Nederland al een LHBT-netwerk. Het Company Pride Platform speelt een belangrijke rol in deze ontwikkeling. Sinds de oprichting in 2007 is dit platform

voor LHBT-beleid gegroeid van drie naar ruim twintig LHBT-werknemersnetwerken van bedrijven en overheidsinstellingen. Deze snelle groei laat zien dat steeds meer LHBT-werknemers maar ook het bedrijfsleven en de overheid nut en noodzaak inzien van zichtbaarheid en sociale acceptatie van LHBT op het werk.

Bedrijven benaderen

Benader de LHBT-netwerken van andere bedrijven. Vraag de voorzitter of een bestuurslid voor een gesprek of een presentatie of nodig hem/haar uit voor de netwerkborrel. Of breng iemand van het Company Pride Platform in contact met je (HR-)directeur. Hiermee geef je gewicht in je lobby voor het netwerk. Ook zou de voorzitter van het LHBT-netwerk van een bedrijf in dezelfde sector als het bedrijf waarvoor jij werkt, een realistisch beeld kunnen geven van wat dat netwerk oplevert voor werknemers en bedrijf.

Verder is de FNV sinds decennia actief in het opkomen voor gelijke behandeling en gelijke rechten van LHBT-werknemers. FNV-vakbonden als Abvakabo, Aob en Npb hebben een actief netwerk van kaderleden. Ook hen kun je, via de Vakcentrale of via de vakbond waar je lid van bent, vragen om advies en ondersteuning.

Andere vormen van externe steun bij het oprichten is de zogeheten business equality index, een soort toetssteen voor bedrijven op het gebied van (LHBT)-diversiteit en LHBT-marketing van bedrijven in dezelfde branche. Het Company Pride Platform en FNV ontwikkelen samen een zogeheten benchmark, waar bedrijven ondervraagd worden over LHBT-specifiek beleid. De uitkomsten hiervan worden vervolgens vergeleken met andere bedrijven om zodoende tot een index te komen.

Naam en logo

Bij een nieuw netwerk horen een passende naam en een aantrekkelijk logo; dat is goed voor de zichtbaarheid en herkenbaarheid van het netwerk. Het is zaak om een naam te bedenken en een logo te (laten) ontwerpen die duidelijk maken dat het om 'jouw' bedrijf en om een LHBT-netwerk gaat. Soms wordt een externe vormgever voor het ontwerpen van het logo aangetrokken, maar bij de meeste netwerken worden naam en logo bedacht door het netwerkbestuur zelf plus de afdeling Communicatie. Zij zorgen ervoor dat het ontwerp overeenkomt met de huisstijl van het bedrijf en dat het

past in bestaande PR-strategieën en externe communicatie. Voor de herkenbaarheid van LHBT, wordt meestal teruggevallen op de termen; pride, pink, roze en regenboog. Enkele voorbeelden: Pink Pearl (Shell), GayNB (DNB), Over the Rainbow (KLM), Trainbow (NS), TNT Pride.

Bekendheid

Het heuglijke nieuws van de geboorte van een LHBT-netwerk moet natuurlijk zo veel mogelijk ruchtbaarheid krijgen. Het snelst bereik je leden van het netwerk en andere collega's via heldere interne communicatie op het intranet, in het personeelsblad en met berichten op het mededelingenbord in kantoren, liften of bedrijfsrestaurant.

Een posteractie om bekendheid te geven aan het LHBT-netwerk is ook een goede methode. Zo had binnen een bedrijf de diversiteitsnetwerken gezamenlijk posters verspreid tijdens de door het Human Resource Management georganiseerde 'Diversiteitsweek'. Op één ervan stond een moslimmedewerker: hij was blij dat het bedrijf een gebedsruimte had. Op een andere poster stond een jonge vrouw: zij was tevreden dat zij dankzij het nieuwe werken dat bij het bedrijf was ingevoerd, haar drukke managementfunctie goed kon combineren met de zorg voor haar kinderen. Op een derde affiche stond een man, die zijn partner niet verborgen hoefde te houden; binnen het bedrijf kon hij open zijn over zijn man. Reacties die deze poster opriep bij medewerkers zorgden voor veel discussie; mensen spraken in alle openheid over de 'homo-poster'. Meer dan over de andere twee posters. Het nut en de noodzaak van het LHBT-netwerk werd hiermee bevestigd.

Meevaren

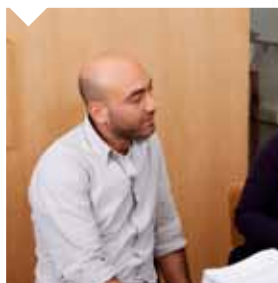
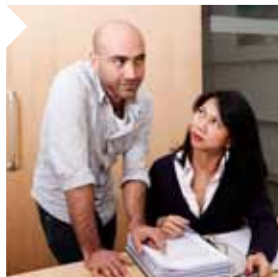
Deelname aan de Amsterdamse Gay Pride heeft aantoonbaar positieve aandacht voor LHBT-netwerken opgeleverd. Bij bijna alle deelnemende bedrijven waren de vele reacties van personeel en buitenstaanders welwillend. Daarnaast was er ook onbegrip, verzet en (officieel) protest. Reacties waren soms ook emotioneel, fel en discriminerend van aard. Ondanks dat blijkt deelname aan de Gay Pride veel goeds op te leveren. Want al deze reacties maakten zichtbaar welke denkbeelden er bij collega's bestaan over LHBT, en naar aanleiding van die zichtbaarheid kon er dialoog plaatsvinden. In dit proces spelen executive sponsor en/of directie een belangrijke rol. Zo kan het goed werken als een van hen via de interne media

als intranet of personeelsblad steun betuigt aan deelname aan de botenparade en uitlegt waarom meevaren belangrijk is en hoe dat bijdraagt aan een beter diversiteitsbeleid van het bedrijf.

Nog een manier om dit beleid uit te dragen is om deelname aan de Gay Pride in een breder diversiteitsperspectief te plaatsen: de boot fungeert als intern en extern marketing- en communicatiemiddel, draagt op die manier de veelzijdigheid van het bedrijf uit en waarborgt de bedrijfsdoelen. Kernwaarden en zelfs grondbeginselen van het bedrijf kunnen tot uiting komen in de aankleding van de boot. Ook hier kan samenwerking tussen het LHBT-netwerk en de afdelingen HRM, Marketing & Communicatie plus de andere (jongeren- c.q. vrouwen-) netwerken tot stand komen, met nieuwe communicatielijnen en verticale samenwerkingsverbanden tot gevolg.

En dan: de kick-off

Zo breekt dan het moment van de eerste bijeenkomst ofwel de kick-off aan. Het gloednieuwe LHBT-netwerk presenteert zich intern aan de organisatie. Mooi is het als de directie daarbij aanwezig is en openlijk steun uitspreekt. Die steunbetuiging kan op een wat formelere manier vorm krijgen: een directielid ondertekent samen met de executive sponsor een ambitieverklaring. Als dan ook nog mensen van het Company Pride Platform en van de FNV acte de présence geven, zullen de aanwezigen zich de lancering van het netwerk blijven herinneren als een bijzonder stimulerende, inspirerende en geslaagde eerste bijeenkomst.





Bestaat er binnen het bedrijf waar je werkt geen mogelijkheid voor het opzetten van een netwerk, omdat de bedrijfssituatie er niet naar is? Hieronder enkele handreikingen voor het LHBT-vriendelijk maken van je werkomgeving.

- Wat niet zichtbaar is bestaat niet. Met andere woorden; wil je LHBT bespreekbaar maken op jouw werkvloer, dan is een eerste stap om kenbaar te maken dat je LHBT bent. Kies een manier van zichtbaarheid en openheid over je gerichtheid of genderexpressie die het best bij jou past en waar jij je prettig bij voelt. Om niet te veel af te wijken van wat wenselijk is in jouw werkomgeving neem je hierin je heterocollega's als voorbeeld. Zijn zij mededeelzaam over hun privéleven, dan kun jij dat ook zijn.

- Je direct leidinggevende speelt een belangrijke rol. Er zijn grenzen aan gedrag. Als een of meerder collega's grapjes of toespelingen maken of te persoonlijke vragen stellen, probeer dat dan bespreekbaar te maken. Als je over zulke zaken praat, kun je je leidinggevende en je collega's wellicht bewust maken van al of niet onbewuste vooroordelen of stereotiepe reacties op LHBT. Kijk eens of je samen tot goede oplossingen kunt komen. Als jij duidelijk je grenzen aangeeft, zijn die ook helder voor je collega's. Weten deze weinig van LHBT en LHBT-kwesties op de werkvloer? Vraag eens of de leidinggevende samen met jou er op wil letten dat roddelen en grapjes maken binnen de perken blijft, en eventueel wil ingrijpen als grenzen worden overschreden.

- Is er een ondernemingsraad actief binnen de organisatie? Of een vakbondsconsulent? Vertrouwenspersoon of personeelszaken? Ook bij hen kun je terecht om te praten over LHBT op de werkvloer, sociale veiligheid en acceptatie op het werk. Met name als er kwesties spelen, dan kun je ze bij deze collega's melden.

- Ook buiten je werkorganisatie kun je contact opnemen met organisaties over LHBT op het werk. Denk aan de FNV-vakbond waarvan je lid bent, grote kans dat daar een roze-kaderledennetwerk actief is. Of het Company Pride Platform, die tevens de kans biedt om als individueel, zzp'er of student lid te worden. Het Transgender Netwerk Nederland en ook het COC kunnen jou advies en ondersteuning bieden.

- Wie openhartig is over LHBT, kan als rolmodel fungeren voor andere LHBT-werknemers. Een LHBT-rolmodel op het werk kan een grote steun en bron van inspiratie zijn voor andere collega's, LHBT en hetero. Collega's zullen je dankbaar zijn voor het zichtbaar voor jezelf opkomen.

- Het gaat om je kwaliteiten. Je bent een goede werknemer, die met plezier werkt en kwaliteit levert. Jezelf zijn op je werk is belangrijk en daarvoor gewaardeerd worden ook. Want deze elementen bepalen jouw betrokkenheid bij je werk, je collega's en je werkgever. Uit de kast werkt beter.

Naast de best practices is er ook een aantal lessons learned (geleerde lessen) die de bestaande LHBT-netwerken graag doorgeven. Het zijn gouden regels waarmee je bij het opzetten van een eigen netwerk je voordeel kunt doen.

Blijf bescheiden

Dan is het netwerk gelanceerd en ben je als initiatiefnemers zeer opgetogen, misschien zelfs een beetje euforisch, ook door de positieve reacties vanuit hun directe omgeving en door de steun van de directie. Dan ligt het gevaar van 'overexposure' op de loer. Dosering in het zichtbaar maken van het netwerk is dan de kunst. Dus niet overdrijven door (te) veel flyeren, overal posters op te hangen (ook op plekken die daar minder geschikt voor zijn) of dagelijks te posten op intranet. Meer dan het vrouwen- of een jongeren-netwerk ligt het LHBT-netwerk gevoelig. Sommige collega's zullen van mening zijn (en blijven) dat LHBT een privé-zaak is. Dan helpt te veel 'reclame' niet om deze mensen mee te krijgen. Geef collega's de tijd om bekend te raken met LHBT en met het LHBT-netwerk.

Wees voorzichtig

Enige zorgvuldigheid bij de keuze voor beelden die het netwerk als promotiemateriaal gebruikt is geboden. Zo hebben initiatiefnemers voor een bepaald LHBT-netwerk het ronduit lastig gehad nadat zij op een van de eerste flyers afbeeldingen hadden gebruikt van de botenparade van de Amsterdamse Gay Pride met daarop schaars geklede mannen. Collega's associeerden dit met erotiek en bedachten dat het netwerk alleen maar was opgericht om borrels en andere sociale activiteiten te organiseren. Het heeft de voorzitter van dat netwerk veel tijd gekost om uit te leggen dat het netwerk vooral andere doelen nastreefde.

Zorg voor continuïteit

Het netwerk moet voor iedereen binnen het bedrijf, van hoog tot laag, een transparante organisatie zijn. Het is tenslotte opgericht om op te komen voor alle LHBT-medewerkers en hun belangen. Maar gaandeweg kan het netwerkbestuur verwickeld raken in het toevoegen van directieleden aan het netwerk. Of het netwerk is zo druk bezig met het krijgen van invloed op beleidsadviezen voor HR, management en signaalfunctionarissen en op het externe PR-beleid. Dan kan de situatie ontstaan dat het voor LHBT-collega's niet meer

duidelijk is wat het netwerk specifiek voor hen doet. Ook kan het risico ontstaan dat het bestuur van het netwerk zo verweven raakt met directie dat het gehinderd wordt door een te grote mate van 'plaatsvervangend denken' waarbij het autonome karakter van het LHBT-netwerk verminderd en het LHBT-bestuur te beducht wordt om kwesties die op de werkvloer spelen te benoemen.

Ook kan binnen het netwerk een ons-kent-ons-sfeer ontstaan, waardoor de activiteiten en successen niet meer zichtbaar zijn voor andere collega's. Het contact met de werkvloer is het beste gewaarborgd als er goede en regelmatige communicatie blijft, hetzij face-to-face, hetzij via e-mail, intranet en nieuwsbrieven.

Bewaar het evenwicht

Tussen de verschillende belangen die het LHBT-netwerk behartigt moet een zeker evenwicht zijn. Zorg voor zaken als gelijke behandeling en sociale acceptatie van LHBT-collega's gaat, als het goed is, gelijk op met aandacht voor de business case van LHBT-acceptatie.

Maar om de ondersteuning van directie en bestuur te krijgen voor de oprichting van het LHBT-netwerk kan het bestuur van het LHBT-netwerk soms te veel bezig zijn met het promoten en presenteren van dit economisch voordeel. Bij enkele netwerken heeft dat geleid tot protest van de eigen LHBT-leden.

Positieve aandacht voor de economische kant van de zaak werkt het best zolang LHBT-kwesties op de werkvloer niet worden veronachtzaamd.

Is het ooit af?

Als het LHBT-netwerk dan van de grond is en is verankerd binnen het bedrijf. Opgenomen in diversiteitsbeleid, sociaal jaarverslag en reguliere gremia, dan kan er bij collega's, (HR)managers en directie de gedachte ontstaan dat het nu wel klaar is met LHBT op de werkvloer. Echter voorlichting over LHBT, zichtbaarheid en bespreekbaarheid van LHBT zal altijd nodig blijven om een inclusief werkklimaat te kunnen blijven waarborgen. Volledige sociale acceptatie van minderheidsgroepen is een veranderingsproces wat gaat over gedrag, vooraannames en groepsdynamiek. Zolang er samenwerking plaatsvindt op de werkplek is een inclusief werkklimaat van belang.

Iedereen is gebaat bij een werkvloer die sociaal veilig is en waar elke medewerker geaccepteerd wordt. Hoe meer tevreden werknemers hoe beter immers de werksfeer. Om hier een positieve bijdrage aan te kunnen leveren kunnen heterocollega's een bondgenoot zijn van LHBT-collega's, de zogeheten straight ally.

- Stel jezelf de volgende vragen: Wat weet je over LHBT? Ken je LHBT-collega's op je werk? Weet je of die collega's veilig zichzelf kunnen zijn op het werk? Wat betekent 'uit de kast' komen op het werk? En is dat eng? Wat voor impact zal het hebben op het werk als iemand open is over LHBT? Aan welke voorwaarden moet worden voldaan om een sociaal veilig werkklimaat te kunnen creëren?

- Ga er niet automatisch van uit dat iedereen hetero is.

- Wie LHBT-collega's steunt, draagt bij aan algeheel welbevinden op het werk. Wees zichtbaar als bondgenoot, als straight ally. Als de werkvloer LHBT-vriendelijk is, kun je er vanuit gaan dat deze werkvloer ook voor vrouwen, ouderen en werknemers van allochtone afkomst vriendelijk is. Denk aan de kanarie in de kolenmijn.

- Sta je het toe dat op je werk "homo" wordt gebruikt als negatieve benoeming? Als er geroddeld wordt over collega's die 'anders' zijn? Laat je horen wanneer je getuige bent van hinderlijke grappen, impertinente vragen of pesterijen.

Kent je lesbi-, homo-, bi- of transgendercollega's op je werk?



"Ik ken geen homo's in mijn directe omgeving of op het werk."

5 tot 10 procent van de Nederlandse bevolking is lesbisch, homo, bi of transgender.

Is er bij jou op het werk een netwerk voor LHBT-collega's?



"Volgens mij is dit niet zo nodig, ik heb nog nooit gehoord dat homo- of lesbische collega's het moeilijk hebben bij ons op het werk."

30 procent van de LHBT collega's zitten op het werk nog in de kast.

Worden lesbi-, homo-, bi-, of transgendercollega's volledig geaccepteerd op jouw werk?



"Natuurlijk!
Als ze gewoon
normaal doen wel."

30 procent van de lesbische vrouwen en 21 procent van de homoseksuele mannen geeft aan op het werk last te hebben van onheuse bejegening (roddelen, hinder, onveiligheid, grapjes, intieme vragen).

Zijn lesbi-, homo-, bi-, of transgendercollega's bij jou op het werk onderdeel van diversiteitsbeleid? Net als vrouwen, jong-professionals of allochtonen?



"Daar is op dit moment niet veel ruimte voor binnen ons HR-beleid. We richten ons nu vooral op vrouwen naar de top."

21 LHBT-bedrijfsnetwerken zijn verenigd in het Company Pride Platform. Deze bedrijven hebben diversiteitsbeleid, ook voor LHBT. Een aantal van deze bedrijven is daar al vergevorderd in. De FNV heeft 19 vakbonden. Roze (kader)werk wordt met name verricht bij FNV Bondgenoten, AbvaKabo FNV, ANBO, AOb en de NPB.

Wat vind je van LHBT-diversiteit?



"Ik wil heel graag een positieve bijdrage leveren aan sociale veiligheid en acceptatie, ik weet alleen niet zo goed hoe?"

kijk op: www.uitdekastwerktbeter.nl

Een LHBT-werknemersnetwerk heeft economische voordelen voor een bedrijf. CEO's en hoger management van grote internationale bedrijven als IBM, Cisco en KLM en Shell zijn zich allang bewust van de waarde van een LHBT-netwerk. Zij beseffen dat hoe beter LHBT-medewerkers worden geaccepteerd, hoe meer het diversiteitsbeleid is geslaagd. Uit kosten-batenberekeningen blijkt dat een LHBT-vriendelijk werkklimaat economisch meer oplevert dan het kost. Het onderzoeksbureau van de Erasmus Universiteit (SEOR) heeft in opdracht van het ministerie van Economische Zaken onderzoek gedaan naar de voordelen van een homovriendelijk werkklimaat voor het Nederlandse bedrijfsleven. Enkele aanbevelingen:

“De combinatie van potentiële voordelen en lage kosten van homovriendelijk beleid, in combinatie met de toenemende diversiteit in het aanbod van arbeid en het toenemende belang van maatschappelijk verantwoord ondernemen, zouden bedrijven voldoende prikkels moeten geven voor ontwikkeling van homovriendelijk beleid.”

“Omdat versterking van de positie van homoseksuelen op de arbeidsmarkt en op de werkvloer ook maatschappelijk van belang is, is er voldoende reden voor de overheid (en andere partijen) om verdere ontwikkeling van homovriendelijk beleid te stimuleren.”

De economische voordelen van een goed functionerend LHBT-netwerk zijn er vele. Een greep.

- **Tevreden werknemers**

Gezien, gewaardeerd en geaccepteerd worden om wie je bent en het werk dat je doet. Dat is wat iedereen wil. Als direct leidinggevend en de top van de organisatie deze acceptatie tonen door steun uit te spreken voor het LHBT-netwerk zal dit van invloed zijn op de mate van tevredenheid waarmee iemand zijn werk doet. Ook zal een organisatie die een LHBT-netwerk op de werkvloer faciliteert kunnen rekenen op een zeer betrokken LHBT-werknemer.

“Toen ik tijdens mijn sollicitatiegesprek te horen kreeg over de verschillende netwerken die binnen het bedrijf actief waren, werd ik heel enthousiast en wist ik: hier wil ik werken! Wat geweldig dat mijn nieuwe werkgever het LHBT-netwerk ondersteunt!”

De LHBT-werknemer kan de eigen directe werkomgeving beïnvloeden, en daarbij ook, via communicatie met beleidsmakers en management invloed uitoefenen op de cultuur, processen en beleid van de organisatie. Dit wordt ook civic driven change genoemd.

- **Minder ziekteverzuim en personeelsverloop**

Minderheidsstress en het constante monitoren of de werkplek wel veilig is, kan nadelige gevolgen hebben voor het welzijn en de betrokkenheid van de LHBT- werknemer. Het kan leiden tot ziekmelding en in sommige gevallen tot het opzeggen van hun baan.

“Als ik terugkijk op mijn vorige baan, besef ik dat mijn burn-out en vertrek zeker te maken hadden met het feit dat ik niet uit de kast was. Het feit dat ik constant moest opletten op wat ik wel en niet kon zeggen kostte me veel energie, stress en uiteindelijk mijn gezondheid.”

- **Hogere productiviteit en kwaliteit**

Betrokken werknemers zijn productief en verhogen de kwaliteit van bedrijfsprestaties, wat kan leiden tot stijging van omzet. In een positief werkklimaat, ook voor LHBT, kan creativiteit en innovatie de ruimte krijgen.

- **Aantrekkelijk voor werknemers**

Een bedrijf dat zich in een vacaturetekst uitspreekt voor (LHBT-) diversiteit ("... hecht belang aan een divers personeelbestand...") spreekt een groter aantal potentiële sollicitanten aan. In tijden van krapte en door de vergrijzing is het vergroten van de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt van groot belang voor de werkgever.

- **Reputatie van MVO-vriendelijk bedrijf bij klanten en leveranciers**

"Door mee te varen met de Gay Pride hebben wij een duidelijke boodschap afgegeven aan de buitenwereld: onze klanten, leveranciers en aan de arbeidsmarkt. Aan de hand van het thema diversiteit heeft ons LHBT-netwerk in samenwerking met de andere netwerken een geweldige prestatie geleverd die ons veel positieve reacties heeft gebracht."

- **Een divers personeelsbestand**

Het LHBT-netwerk kan zichtbaar maken wat tot dan toe onzichtbaar was: of er LHBT-werknemers binnen de organisatie zijn. Dat maakt de diversiteit van het personeelsbestand weer iets groter.

"Op een eerste bijeenkomst van het netwerk zag ik hoe divers en kleurrijk de groep medewerkers is. Dat levert een mooie dwarsdoorsnede op van de organisatie."

- **Positieve bijdrage aan organisatiedoelen**

Het behalen van organisatiedoelen is veelal gericht op kwaliteit, winst en welzijn. Om deze doelen te behalen is optimale presentatie van iedere werknemer een voorwaarde. Tevens zal het LHBT-netwerk positieve feedback kunnen geven op de kernwaarden van organisaties zoals bijvoorbeeld integriteit, samenwerken en transparantie.

- **Een beter diversiteitsbeleid**

Het LHBT-netwerk laat – intern en extern – zien dat de organisatie actief beleid voert op het vlak van diversiteit en inclusie. Door betrokkenheid bij het LHBT-netwerk te tonen, laat de werkgever zien dat hun diversiteitsbeleid ook voor deze, wat complexere, diversiteitsgroep in de organisatie geldt.

- **Direct contact met de werkvloer**

Werknemersnetwerken zijn een goed middel om direct contact te hebben met de werkvloer. Een netwerk vormt een dwarsdoorsnede van de organisatie dat niet via hiërarchische lijnen loopt.

- **Betere communicatie**

Beleidsmakers en management krijgen rechtstreeks van de leden van het LHBT-netwerk, of via de voorzitter van het netwerk te horen hoe het er op de werkvloer aan toe gaat. Hoe zit het met de zichtbaarheid van LHBT, wat zijn de persoonlijke verhalen van mensen daarover (uit de kast komen, bejegening, etc.), wat zijn reacties van niet-LHBT-collega's? Die informatie geeft een reëel beeld van het klimaat op de werkvloer. Daarmee krijgt het hoger kader direct inzicht in of en hoe het diversiteitsbeleid in de praktijk werkt. Andersom krijgen de leden van het netwerk door deze uitwisseling inzicht in bedrijfsprocessen en hoe de besluiten worden genomen.

De stoelen blijven leeg

Op de postkamer van een grote financiële instelling in de hoofdstad werkt een jonge man. Hij is ruim een jaar werkzaam in zijn huidige functie. Zijn collega's maken veel grapjes over zijn homozijn. Wanneer een van zijn collega's voor de grap een keer tijdens de lunch zegt: "Ik ga niet naast een homo zitten", wordt onder luid gelach de stoel links en rechts van de man leeggehouden. Ook zijn manager zit aan de lunchtafel.

Wat begon als eenmalig grapje groeide uit tot een situatie waarin de stoel links en rechts van de jongen tijdens de lunch al maanden leeg blijft. Voor de buitenwereld haalt de jongen zijn schouders op over deze situatie; hij is er inmiddels aan gewend. Maar tegelijkertijd vindt hij het heel erg dat zijn collega' zich zo gedragen. Hij voelt is boos en bedroefd, beseft hij, en gaat elke dag met tegenzin naar zijn werk. De situatie bespreken met zijn manager wil hij niet, omdat die immers ook meedoet aan de grappenmakerij. Ook in de vertrouwenspersoon, personeelsfunctionaris of andere leidinggevenden heeft hij weinig vertrouwen. Bovendien wil hij niet bekend komen te staan als een probleemgeval, als 'die zielige homo'. Wel heeft hij een keer een borrel van het LHBT-netwerk bijgewoond, maar hij voelde zich niet erg op z'n gemak tussen alle mannen in pak.



Zakendiner zonder haar

Een managementteam gaat een week op zakenreis naar het buitenland. Een van de managers is sinds twee maanden in dienst. Eenmaal in het buitenland merkt zij op dat twee collega's haar ontwijken. Eerst twijfelt ze nog aan haar waarnemingen, maar als zij tijdens de zakenreis hoort over een diner waarvoor zij niet is uitgenodigd, wordt ze bevestigd in haar gevoel. Ze probeert zich op haar werk te richten en geeft niet toe aan haar gevoelens van verbazing en verontwaardiging. Ze is immers net nieuw in het team en weet niet goed waardoor het gedrag van de twee vrouwen wordt veroorzaakt.

Bij terugkomst bespreekt ze het voorval met een collega. Zo hoort ze dat de twee collega-managers vlak voor de zakenreis gehoord hebben over haar huwelijk met een vrouw en dat die daar zeer geschrokken op reageerden. Zij gaven te kennen dat zij vanuit hun christelijke geloof moeite hebben met de gerichtheid van hun collega, en dat zij liever niet met haar samenwerken en haar zelfs liever niet in hun team hebben. De manager in kwestie probeert een gesprek aan te gaan met haar collega's. Zij reageren afwijzend. Als zij haar leidinggevende erbij betreft, reageert deze met te zeggen dat betreffende dames al



A photograph of a man and a woman in a professional setting. The man, on the left, has a beard and is wearing a light blue button-down shirt. He is seated at a wooden desk, looking towards the right. The woman, on the right, has long dark hair and is wearing a dark blue blazer over a light pink shirt. She is leaning over the desk, looking down at the man's hands, which are clasped together. A computer monitor is visible in the bottom right corner. The background consists of a light-colored wooden wall and a white wall. The text 'gewoon aan de slag' is overlaid in white, sans-serif font across the lower half of the image.

gewoon aan de slag

lang in dienst zijn en hun werk goed doen. Hij zegt dat de voorkeur van de manager een privézaak betreft en dat de opvattingen van haar collega's persoonlijke opvattingen zijn. Hij besluit dat deze kwestie niet thuishoort op de werkvloer en vraagt allen gewoon weer aan het werk te gaan. De manager is zeer teleurgesteld, meldt zich ziek en is uiteindelijk niet meer teruggekeerd in haar baan.

Medewerker wordt medewerkster

Een kantoormedewerker vertelt zijn manager dat hij een lange zomervakantie dit jaar graag wil gebruiken voor een zogeheten transitie. De medewerker wil vrouw worden en legt uit welk proces hij de afgelopen jaren zowel emotioneel als praktisch heeft doorgemaakt om tot deze beslissing te komen. Emotioneel omdat de medewerker zijn gezin (vrouw en drie kinderen), familie en vrienden moest inlichten over zijn transgenderwensen en praktisch omdat een dergelijke geslachtsverandering veel planning en daarmee een zekere strategie vergt. De manager neemt na het gesprek direct op met de bedrijfsarts, de vertrouwenspersoon en de HR-manager. Samen met de medewerker maken zij een plan waarin wordt vastgelegd wat de verantwoordelijkheid van de medewerker is en waar het bedrijf voor zal zorgen. Zoals ook afgesproken met de medewerker roept de manager enkele weken voor de zomervakantie de afdeling bij elkaar en vertelt over de transitieplannen van de medewerker. Hij voegt er aan toe dat hij rekent op begrip en medewerking van iedereen en dat, als er vragen zijn, hij en de medewerker deze graag zullen beantwoorden.

Na de zomervakantie komt de medewerkster terug op kantoor, de reacties van de collega's zijn meelevend en belangstellend, enkele minder positieve reacties zijn er ook. Die laatste bespreekt de manager, volgens afspraak, meteen met de desbetreffende personen. Na enkele maanden is iedereen gewend aan de situatie en is het *business as usual*.



Diversiteitsbeleid valt in de meeste gevallen rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van het Human Resource Management (HRM). Het bevorderen van zichtbaarheid en sociale acceptatie van LHBT is de verantwoordelijkheid van LHBT-medewerkers zelf, maar ook van HRM.

Daarom is het belangrijk dat HRM bekend is met LHBT op de werkvloer, dat de afdeling inzicht heeft in LHBT-kwesties en beseft dat LHBT-acceptatie en een inclusief werkklimaat voor zowel werknemers als organisatie essentieel zijn.

Het gebeurt soms dat diversiteitsbeleid, en dan vooral op het vlak van LHBT, niet overal doordringt in het bedrijf en blijft hangen in de hoogste beleidsregionen. Beleidsplannen worden dan wel opgesteld door HRM en het LHBT-netwerk, en die krijgen ook de goedkeuring van directie en bestuur, maar vervolgens wordt de aansluiting met de werkvloer gemist.

Bijscholing kan ervoor zorgen dat HRM-functionarissen goed geïnformeerd raken over bijvoorbeeld het 'niet-zichtbaar-zijn' en andere LHBT-kwesties. Die bijscholing kunnen leden van LHBT-netwerken geven, ook individuele LHBT-medewerkers kunnen dat als ervaringsdeskundigen doen. Het Company Pride Platform en de FNV kunnen hierin ook een rol spelen.

Checklist voor HRM

Gesprekken met HRM-functionarissen van bedrijven en instellingen hebben geresulteerd in een lijst van instrumenten die HRM kunnen helpen bij het bevorderen van LHBT-acceptatie.

Quickscan voor bedrijven

Een soort meetlat van het diversiteitsbeleid in een bedrijf voor de LHBT-doelgroep. Via internet is een aantal quickscans beschikbaar, o.a. van TNO en Forum, die op een snelle en eenvoudige manier inzage geven in hoe het met diversiteit is gesteld binnen de organisatie. De quickscans kunnen worden uitgebreid met LHBT-specifieke vragen.

MTO/MBO/Personeelsenquête

Om het klimaat op de werkvloer voor LHBT te peilen, kan via deze enquête een aantal LHBT-specifieke vragen over veiligheid en acceptatie worden gesteld.

Bedrijfsvisie en -strategie

LHBT-diversiteit definiëren en samen met andere diversiteitsgroepen opnemen in bedrijfsvisie en –strategie.

MVO-diversiteitbeleid

Diversiteitsbeleid onderbrengen in het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) door het bedrijf kan ervoor zorgen dat het beleid breder in de organisatie wordt verankerd.

Positieve Gedragscodes

Het opstellen van een gedragscode en die door elke werknemer te laten ondertekenen kan mensen meer bewust maken van het feit dat een bedrijf het eigen diversiteitsbeleid serieus neemt.

Sociaal Jaarverslag

Alle diversiteitsnetwerken en hun activiteiten plus eventuele posten opnemen in het Sociaal Jaarverslag.

Werving & Selectie

In vacatureteksten standaard opnemen dat het bedrijf of de organisatie waarde hecht aan een divers personeelsbestand. Ook kunnen vacatures worden geplaatst in specifieke media en op sites. In sollicitatiegesprekken standaard de vraag stellen of de sollicitant gewend is om met diversiteit om te gaan.

Functionerings- of exitgesprek

In een functionerings- of exitgesprek zouden LHBT-kwesties aan de orde moeten kunnen komen. Samen met de medewerker zou besproken moeten worden wat aan zijn of haar werksituatie kan worden verbeterd. Bij een exitgesprek, waarbij het gaat om een LHBT-medewerker die zich om zijn LHBT-zijn niet (meer) voelt passen in het bedrijf, zou deze kwestie ook moeten worden aangekaart

Regulier overleg

HRM-functionarissen, vertrouwenspersonen, arbo-artsen en voorzitters van LHBT-bedrijfsnetwerken houden in regelmatig contact de vinger aan de pols over de situatie op dit vlak.

Workshop

Het volgen van de workshop kan HR-managers, lijnmanagers, vertrouwenspersonen, bedrijfsartsen en OR-leden ondersteunen bij het opzetten en uitwerken van LHBT-beleid.

How to...

Er is een (gratis) informatiepakket met films en praktijkvoorbeelden verkrijgbaar via www.uitdekastwerktbeter.nl.

De workshop: LHBT, de kanarie in de kolenmijn

Company Pride Platform en FNV hebben samen een workshop opgezet. Hij is bedoeld voor managers en leidinggevenden – van HRM en ICT tot facilitaire, technische of juridische afdelingen – die willen weten wat een inclusieve werkvloer in de praktijk inhoudt.

Directe leidinggevenden of lijnmanagers spelen een belangrijke rol bij het bevorderen van sociale acceptatie op de werkvloer. Zij hebben immers de dagelijkse en directe leiding van de afdeling – en dus invloed op het werkklimaat. Steun van de top is daarbij nodig, maar bij het praktisch uitvoeren van de kernwaarden en bedrijfsdoelen is de lijnmanager degene die toeziet op het gedrag van werknemers en hoe zij met elkaar omgaan op de afdeling. Hij of zij kan eventueel bijsturen, bijvoorbeeld als er sprake is van onheuse bejegening van werknemers.

1 Diversiteit op de werkvloer is een realiteit. LHBT-medewerkers zijn minder duidelijk 'zichtbaar'. Dat maakt de aanpak van onheuse bejegening van deze groep lastig. Meer kennis van en meer inzicht in deze diversiteitsgroep, kan veiligheid en acceptatie op de werkvloer merkbaar verbeteren.

2 5 tot 10 procent van de bevolking is LHBT is. De werkvloer is een afspiegeling van de samenleving.

3 30 procent van de lesbische vrouwen en 21 procent van de homomannen geven aan dat zij op het werk te maken krijgen met onheuse bejegening. De gevolgen van onheuse bejegening hebben direct of indirect effect op het welzijn van de LHBT-werknemer. De workshop maakt processen als deze inzichtelijk en toont hoe een manager daarin kan bijsturen.

4 De scheiding tussen werk en privéleven is door flexibilisering van de arbeidsmarkt vervaagd. Collega's krijgen via Facebook, Hyves, LinkedIn ook een inkijk in elkaars privéleven.

5 In toenemende mate wordt het 'nieuwe werken' breed ingevoerd op de Nederlandse werkvloeren. Het kantoor is niet vanzelfsprekend meer dé vaste werkplek. Ook thuis, onderweg en buiten kantoor tijden wordt gewerkt.

Deze workshop duurt +/- 2 uur

Workshop bestellen? www.uitdekastwerktbeter.nl

Er zijn verschillende nationale en internationale regels en wetten op het gebied van gelijke behandeling en discriminatie.

Artikel 1 van de Grondwet

In artikel 1 van de Grondwet staat: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.' Artikel 1 is verder uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb).

In mei 2010 heeft Tweede Kamerlid Boris van der Ham van D66 een initiatiefwetsvoorstel ingediend om artikel 1 van de Grondwet aan te passen. Het voorstel is medeondertekend door voormalig Tweede Kamerlid voor GroenLinks Naïma Azough en Tweede Kamerlid voor de PvdA Anja Timmer. In 1983 werd bij de behandeling van de Grondwet gekozen om vijf discriminatiegronden expliciet te benoemen – godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras en geslacht – als 'bij voorbaat verdachte discriminatiegronden'. Van der Ham, Azough en Timmer willen dat 'handicap' en 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' hieraan worden toegevoegd.

Algemene wet gelijke behandeling

In de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) staat dat direct en indirect onderscheid verboden zijn. Direct onderscheid houdt in dat iemand wordt afgewezen voor een baan op grond van bijvoorbeeld huidskleur of hoofddoek. Indirect onderscheid is vaak lastiger te herkennen. Een voorbeeld is dat iemand wordt afgewezen voor een baan als schoonmaker omdat hij of zij geen Nederlands spreekt, terwijl dat voor de baan eigenlijk niet nodig is. In de praktijk pakt zo'n onnodige taaleis discriminerend uit, omdat bepaalde groepen erdoor buiten de boot vallen. Volgens de Awgb is onderscheid onder andere niet toegestaan op het werk, net zomin als bij het toelaten van mensen tot een discotheek of restaurant. Deze handleiding beperkt zich tot werk en inkomen.

De wet kent een belangrijke uitzondering. Groepen die een achterstand hebben, mag een klein voordeel worden gegund om ongelijkheden op te heffen of te verminderen. Bij het werven van personeel mag voorrang worden gegeven aan mensen uit minderheidsgroepen en/of vrouwen omdat zij ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.

In september 2009 heeft de FNV een brief naar de Tweede Kamer gestuurd over de herziening van de Awgb. De FNV richt zich met name op de zogeheten enkele feit-constructie, die homoseksuele werknemers in religieuze instellingen onvoldoende bescherming biedt. De enkele feit-constructie houdt in dat mensen niet mogen worden geweigerd vanwege het enkele feit dat zij homo zijn of een homoseksuele relatie hebben. Maar 'bijkomende omstandigheden' maken dit weigeren wél mogelijk. Op basis van de 'enkele feit-constructie' kunnen instellingen met een religieuze grondslag bijvoorbeeld wél een docent van school sturen vanwege die bijkomende omstandigheden. In dit geval zou zo'n bijkomende omstandigheid zijn dat een docent zijn seksuele voorkeur openlijk belijdt en daarmee de grondslag van de instelling zou schenden. Andere voorbeelden: deelname aan de Gay Pride, lidmaatschap van een homo-organisatie of tijdens een lesuur openlijk praten over samenwonen met je partner. De FNV vindt dat de 'enkele feit-constructie' zou moeten vervallen.

De Europese Commissie heeft vraagtekens bij de wettelijke uitzonderingen op het discriminatieverbod. Die wettelijke uitzonderingen betreffen onder meer de bescherming van de privésfeer en de vrijheden van kerkgenootschappen. Het door D66-Kamerlid Boris van der Ham ingediende initiatiefwetsvoorstel wordt, behalve door GroenLinks en PvdA, ook gesteund door SP en VVD en heeft daarmee een Kamermeerderheid achter zich. Voordat het initiatiefwetsvoorstel door het parlement kan worden behandeld, moet de Raad van State een advies daarover uitbrengen.

Burgerlijk recht en strafrecht

De Algemene wet gelijke behandeling valt onder het burgerlijk recht. Burgers kunnen bij de rechter tegen elkaar actie ondernemen als ze vinden dat er iets is gebeurd dat niet spoort met de wet. Vaak is het mogelijk om bijvoorbeeld een schadevergoeding vragen. Naast het burgerlijk recht is er het strafrecht, waarbij een burger aangifte bij de politie kan doen en waarna de overheid bij de rechter actie onderneemt. Hierop kan een boete of gevangenisstraf volgen.

Wetboek van Strafrecht

Ook in het Wetboek van Strafrecht staan verschillende antidiscriminatie-wetsartikelen. Bijvoorbeeld dat discriminatie op grond van ras is verboden. Het gaat bij deze artikelen om misdrijven die te maken hebben met belediging en het aanzetten tot haat tegen andere groepen.

Voorbeelden: verspreiden van discriminerende folders of schreeuwen van leuzen tegen buitenlanders. Daarnaast is het verboden om in het kader van een beroep, bijvoorbeeld een eigenaar van een discotheek of een kamerverhuurder, mensen te discrimineren.

Het verschil met het burgerlijk recht is dat een burger niet zelf aangifte hoeft te doen van discriminatie. Het Openbaar Ministerie kan ook op eigen initiatief tot vervolging overgaan.

Commissie Gelijke Behandeling

Bij een situatie die in strijd is met de Algemene wet gelijke behandeling, kan de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) worden ingeschakeld. De oordelen van de commissie zijn niet bindend. Zij geven een advies; mensen zijn niet verplicht dit advies op te volgen. Dit in tegenstelling tot het oordeel van een gewone rechter; deze doet een uitspraak waaraan werknemer en werkgever zich moeten houden.

Toch wordt er wel vaak geluisterd naar het oordeel van de CGB en zal de rechter het oordeel van de commissie in zijn vonnis meenemen. Maar niet altijd, zoals bij de kwestie van de Rotterdamse sollicitant die vanwege zijn geloofsovertuiging weigert een vrouw de hand te schudden. Hij werd daarop afgewezen voor de functie waarvoor hij zich kandidaat had gesteld. De commissie oordeelde in dit geval dat er sprake was van ongelijke behandeling. De gemeente Rotterdam was het echter niet eens met het oordeel en legde de kwestie aan de rechter voor. Die oordeelde dat de gemeente Rotterdam correct had gehandeld.

Europees en Internationaal Recht

Als lid van de Europese Unie moet Nederland zich houden aan de regels die in Brussel door de gezamenlijke lidstaten worden vastgesteld. In het Verdrag van Amsterdam staat dat rassendiscriminatie verboden is. Alle lidstaten moeten ervoor zorgen dat hun nationale wet- en regelgeving met betrekking tot rassendiscriminatie voldoet aan de eisen van de Europese Unie. Elke twee jaar moeten lidstaten rapporteren over hoe het er in hun land voor staat op dit terrein.

In het Internationaal Verdrag betreffende Burgerrechten en Politieke rechten staan een gelijkheidsgebod en een discriminatieverbod, onder andere op grond van ras. In het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens staat dat de rechten en de vrijheden, die in dit verdrag zijn vermeld, moeten worden verzekerd, zonder enig onderscheid op welke grond ook.

Transgenders en Werk, een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen

In 2010 heeft Rutgers Nisso Groep, kenniscentrum voor seksualiteit aan Paul Vennix de opdracht gegeven tot het doen van een onderzoek naar transgenders en werk.

Declaration of Amsterdam / Verklaring van Amsterdam

Op 1 juli 2011 presenteerde de Company Pride Platform de Verklaring van Amsterdam.

De Verklaring van Amsterdam roept werkgevers, werknemers, vakbonden en de overheid op om gezamenlijk een meetbare benchmark voor een homovriendelijke werkvloer te ontwikkelen. De verklaring bevat tien actiepunten voor werkgevers en werknemers die in het beleid van organisaties moeten worden ingebed om een veilige en comfortabele werkvloer voor LHBT-werknemers te creëren.

Voordelen van een homovriendelijk werkklimaat voor het Nederlandse bedrijfsleven

In 2010 heeft het ministerie van Economische Zaken aan het onafhankelijk onderzoeksinstituut bij de Erasmus Universiteit SEOR opdracht gegeven tot het uitvoeren van een onderzoek naar de voordelen van een homovriendelijk werkklimaat voor het Nederlandse bedrijfsleven.

In deze publicatie staan de onderzoeksresultaten van de economische voordelen die worden behaald door verbetering van het werkklimaat voor LHBT in het Nederlandse bedrijfsleven.

De publicatie bevat de volgende onderwerpen:

- *business case: theoretische uiteenzetting;*
 - *literatuur: potentie van de business case;*
 - *analyse op basis van bestaande data;*
 - *vormgeving van beleid.*
-

Discriminatie is het woord niet

In 2009 heeft de Commissie Gelijke Behandeling aan het Verweij Jonker Instituut de opdracht gegeven tot het doen van onderzoek naar bejegeningproblemen bij een gemeente, een ziekenhuis en een transport- en communicatiebedrijf en de mogelijkheden die

(homoseksuele m/v) werknemers hebben om discriminatie op het werk aan de orde te stellen.

In deze publicatie staan de onderzoeksresultaten naar bejegeningproblemen op de werkvloer.

Deze publicatie bevat de volgende onderwerpen:

- *literatuurstudie,*
- *onderzoek bij drie werkgevers: een gemeente, een ziekenhuis en een transport- en communicatie-bedrijf.*

Gewoon aan de slag: De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen

Het vergroten van de veiligheid van LHBT is een speerpunt van LHBT-beleid van het huidige kabinet (2011). Op verzoek van kabinet-Rutte geeft het SCP antwoord op stand van zaken met betrekking tot sociale veiligheid voor LHBT op de werkplek.

Face the Facts: Literatuuronderzoek homoseksualiteit en arbeid

In 2009 heeft MOVISIE (kennisinstituut en adviesbureau voor maatschappelijke ontwikkeling) in deze literatuurstudie de onderzoeken die de afgelopen decennia zijn verschenen over homoseksualiteit en arbeid op een rij gezet. In 2011 is van deze literatuurstudie een bijgewerkte versie verschenen.

Corporate Networks: Natural Allies for Human Resource Management

In 2009 heeft het Company Pride Platform aan Lin McDevitt-Pugh opdracht gegeven tot het doen van onderzoek naar de rol van LHBT-bedrijfsnetwerken als bondgenoot voor personeelszaken.

Deze handleiding van Best Practices voor een LHBT-werknemersnetwerk is onderdeel van LHBT op de werkvloer, een samenwerkingsproject van het Company Pride Platform (CPP) en de FNV.

De slaag- en faalfactoren van LHBT-netwerken zijn onderzocht door middel van uitvoerige onderzoeksgesprekken met leden van het Company Pride Platform. LHBT-netwerken zijn een belangrijke bron van kennis en informatie, omdat zij er vaak al in zijn geslaagd een plek te verwerven binnen de bedrijfscultuur. Daarnaast is gesproken met actieve kaderleden van de FNV en de FNV Roze-netwerken.

Om de effectiviteit van deze slaag- en faalfactoren te testen in de praktijk, is tijdens het project nauw contact onderhouden met bedrijven die een netwerk in oprichting hadden of van plan waren een netwerk op te richten. De gesprekken met LHBT-werknemers, HRM, (diversiteits)managers, signaalfunctionarissen als vertrouwenspersoon en bedrijfsarts en andere betrokkenen vormen een realistische weergave van het huidige klimaat op de werkvloer voor LHBT en van de manieren waarop een LHBT-werknemersnetwerk ervoor kan zorgen dat iedere LHBT-werknemer zich veilig voelt op zijn werkplek.

